Assistant-Juridique.fr

2015

Rétrogradation disciplinaire : mode d'emploi

Sommaire

Étape 1 : Vérifier que le règlement intérieur autorise la rétrogradation 4

A) Si votre entreprise est tenue de se doter d'un règlement intérieur 4

B) Si votre entreprise n'est pas tenue de se doter d'un règlement intérieur 4

Étape 2 : Vérifier que les faits justifient une rétrogradation disciplinaire 5

A) Dans quels cas pouvez-vous rétrograder un salarié ? 5

B) Quelle condition devez-vous respecter ? 5

C) Quelle est la différence entre la rétrogradation disciplinaire et la rétrogradation pour insuffisance professionnelle ? 5

Étape 3 : Vérifier que les faits ne sont pas prescrits 7

A) Délai à respecter 7

1) Point de départ du délai de deux mois 7

2) Expiration du délai de deux mois 7

B) Circonstances ayant une incidence sur le délai de prescription 7

1) Des vérifications ou investigations sont nécessaires 7

2) Des poursuites pénales ont été engagées 7

3) Le comportement fautif du salarié persiste 8

C) Possibilité d'invoquer un fait prescrit lors d'une sanction ultérieure pour des mêmes faits 8

Étape 4 : Vérifier si un poste inférieur est disponible 9

A) Quel type de poste pouvez-vous proposer au salarié ? 9

B) Que faire si aucun poste n'est disponible ? 9

Étape 5 Convoquer le salarié à un entretien préalable 10

A) Comment convoquer le salarié à l'entretien préalable ? 10

B) Quand convoquer le salarié à l'entretien préalable ? 11

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

C) L'entretien préalable peut-il avoir lieu durant les congés payés ou pendant un arrêt maladie ? 12

1) Congés payés 12

2) Arrêt de travail 12

D) Que faire si le salarié prétend ne pas avoir reçu la convocation ? 12

E) Le salarié peut-il demander le report de l'entretien préalable ? 12

F) Comment doit se dérouler l'entretien préalable ? 13

Étape 6 : Notifier la proposition de rétrogradation disciplinaire 15

A) Comment proposer une rétrogradation ? 15

1) Faut-il obligatoirement obtenir l'accord du salarié ? 15

2) Comment rédiger la proposition de rétrogradation ? 15

B) Quand notifier la proposition de rétrogradation ? 17

C) Quelle peut être la durée d'une mesure de rétrogradation ? 17

Étape 7 : Attendre la réponse du salarié 18

A) De combien de temps le salarié dispose-t-il pour se prononcer ? 18

B) Quelles suites donner à la réponse du salarié ? 18

1) Le salarié accepte 18

2) Le salarié refuse 18

a) Option pour une sanction plus légère 18

b) Option pour le licenciement du salarié 19

3) Le salarié émet des réserves 19

4) Le salarié ne répond pas 19

Étape 8 : Appliquer la mesure de rétrogradation acceptée par le salarié 20

A) Quelles sont les conséquences de la rétrogradation ? 20

1) Baisse du salaire 20

2) Modification du bulletin de paie 20

3) Conservation du mandat des représentants du personnel 20

B) Pouvez-vous imposer une période d'essai au salarié rétrogradé ? 20

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

Étape 1 : Vérifier que le règlement intérieur autorise la rétrogradation

Cette première étape ne concerne que les entreprises comptant au moins 20 salariés. Dans ces dernières, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire.

A) Si votre entreprise est tenue de se doter d'un règlement intérieur

C'est le règlement intérieur qui fixe les différentes sanctions qui peuvent être infligées aux salariés. Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur (C. trav., art. L. 1321-1 ; Cass. soc., 26 oct. 2010, n°09-42.740).

Par conséquent, vous ne pouvez choisir de prononcer une rétrogradation disciplinaire que si le règlement intérieur vous en donne la possibilité. Si le règlement intérieur est muet sur la question, vous devrez choisir une autre sanction figurant dans le règlement intérieur. Seule la modification du règlement intérieur vous permettra, à l'avenir, de rétrograder un salarié pour raisons disciplinaires.

Si vous avez omis de rédiger un règlement intérieur alors que votre entreprise comporte au moins 20 salariés, vous ne pouvez valablement prononcer aucune sanction.

B) Si votre entreprise n'est pas tenue de se doter d'un règlement intérieur

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'établissement d'un règlement intérieur n'est pas obligatoire. Vous pouvez donc librement opter pour sa mise en place.

Comme l'établissement d'un règlement intérieur est facultatif, vous êtes en tous les cas autorisé à rétrograder un salarié (sauf à avoir élaboré volontairement un règlement intérieur).

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.